



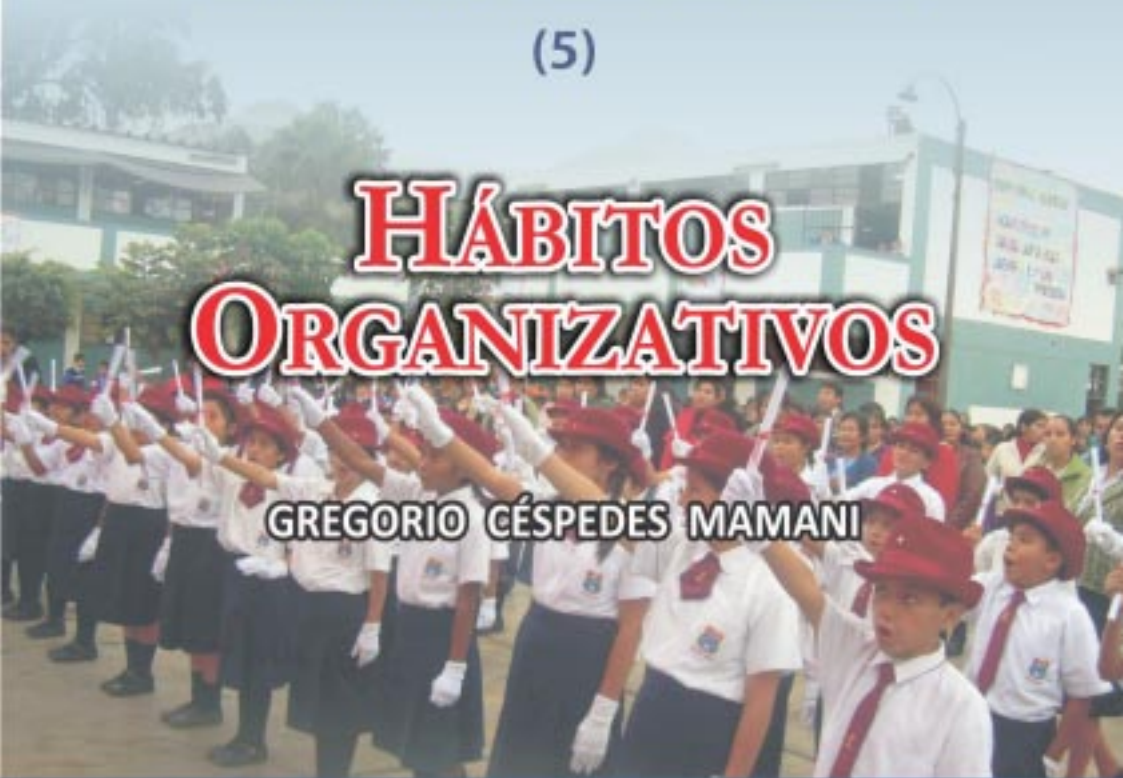
## **PROYECTO:**

**“CUANDO LA NIÑEZ EXCLUIDA  
CONSTRUYE SU DESARROLLO HUMANO”**

**(5)**

# **HÁBITOS ORGANIZATIVOS**

**GREGORIO CÉSPEDES MAMANI**



Primera edición: 2010  
Tiraje: 1000 ejemplares

Hecho el depósito legal en la Biblioteca Nacional del Perú  
N° 2010-14768  
ISBN 978-612-45303-9-5

© IPP - Instituto de Pedagogía Popular  
Coraceros N° 260 - Pueblo Libre , Lima 21, Perú  
☎ 423-0347 Fax: 431-4960  
Correo Electrónico: [ipp-ae@ipp-peru.com](mailto:ipp-ae@ipp-peru.com)  
Apartado 11-03-15 Lima 11, Perú

Proyecto: «Cuando la Niñez Excluida, Construye su Desarrollo Humano»  
Esta publicación es posible por apoyo de la *Agencia Andaluza de Cooperación Internacional para el Desarrollo*, a quien va dirigida nuestro agradecimiento. De igual manera, se agradece la intermediación de *MINKA, Centro de Promoción y Solidaridad*.

CÉSPEDES, Gregorio

## **HABITOS ORGANIZATIVOS**

Organización / Aprendizaje cooperativo / El método de proyectos/  
La asamblea / Hábitos organizativos.

Lima, IPP, noviembre del 2010. 44 pp.

Lima, noviembre 2010  
Impreso en el Perú

Diseño, Diagramación e Impresión:

**Ediciones Fargraf S. R. L.**

Jr. Azángaro 630 Of. 102 - Lima

☎ 427-9664

## *Presentación*

Uno de los aspectos fundamentales en la aparición y desarrollo de la civilización es la organización. El funcionamiento de una familia, de una escuela, de una empresa, de una sociedad requiere de la determinación de propósitos y la distribución de roles o acciones.

Al estudiar nuestra historia local, nacional o mundial, necesariamente tenemos que abordar sus formas de organización. Estas formas de organización pondrán al descubierto el nivel de desarrollo alcanzado y principalmente su concepción de mundo y sociedad.

Es, por lo tanto, de vital importancia que los maestros y maestras identifiquemos e incorporemos en nuestra práctica pedagógica estrategias para el desarrollo de habilidades y capacidades organizativas, como parte de la formación integral de la personalidad del educando. No tiene sentido alguno tener como propósito formar educandos con capacidades para resolver problemas, para transformar su realidad personal o social y construir nuevas realidades, si ellos no cuentan con hábitos organizativos.

Finalmente, al escribir estas líneas dedicadas a los hábitos organizativos, es ineludible saludar el trabajo de los Círculos de Autoeducación Docente, por su extraordinaria contribución en el desarrollo de hábitos organizativos en los maestros y maestras, en los educandos y padres de familia de las instituciones en las que trabajan. Estoy convencido de que esta invalorable contribución forma parte de la concreción de nuestro sueño por una nueva sociedad. Estoy seguro, además, de que el presente trabajo será sustantivamente mejorado por cada maestro y maestra organizado en los CADs.

## Hábitos Organizativos



### I. A cerca de la organización.

Existe una organización cuando un grupo de personas conforma una colectividad que realiza acciones y comportamientos previamente coordinados, ordenados con el propósito de concretar objetivos determinados colectivamente. Este grupo de personas, por lo general diferentes, asumen diversos roles o funciones dentro del grupo, de manera que cada actuación posibilita el logro de objetivos o metas.

Cuando el comportamiento organizacional es una característica común en las personas o grupo de personas diremos que estas tienen hábitos organizativos.

Por lo señalado, para que exista organización debe necesariamente existir un objetivo asumido por el colectivo, este objetivo puede ser la satisfacción de una necesidad o la solución de un problema. Así mismo el colectivo dialoga, se informa, analiza, evalúa, toma decisiones, planifica su actuación, administra recursos, determina la actuación de cada integrante del colectivo de manera que permita el logro de sus propósitos. La eficacia en logro de los objetivos reflejará necesariamente la calidad de la organización.

## **II. Importancia de la organización y su efecto en el desarrollo de la humanidad.**

La organización es tan vieja como el hombre mismo; desde que en forma cooperativa determina la actuación de cada uno de sus miembros para realizar una caza con éxito pone en evidencia los orígenes de la organización social. No es casual la admiración de los arqueólogos por los impresionantes y monumentales complejos arquitectónicos que hasta hoy podemos observar. Estas evidencias ponen al descubierto las capacidades organizativas logradas por las civilizaciones que nos antecedieron.

Todos los hechos históricos sociales, las conquistas, las revoluciones, los cambios sociales se han producido por un determinado tipo de organización.

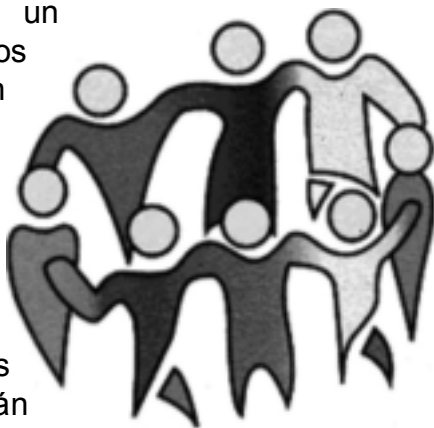
Por lo tanto es de extraordinaria importancia, el desarrollo de capacidades organizativas en los educandos a un nivel tal que logren constituirse en hábitos que junto al pensamiento crítico, creativo, una adecuada formación en liderazgo se pueda lograr la formación de personalidades capaces de transformarse y transformar su realidad, creando nuevas y mejores condiciones de existencia.



### III. Aspectos característicos de una organización

Todo grupo pone de manifiesto un conjunto de características respecto a su nivel organizativo, estas pueden ser:

- a. Cuenta necesariamente con un propósito o una finalidad que orienta y regula su actuación.
- b. Se debe establecer reglas claras y explícitas que están expresadas en los estatutos, reglamentos o acuerdos establecidos por los integrantes de la organización.
- c. Cuenta con estructura orgánica en la que están explícitas las funciones de cada integrante.
- d. Evidencia el grado de preparación intelectual o cultural de sus integrantes y del conjunto.
- e. Cuenta con símbolos e imágenes que los representan.
- f. Es capaz de generar, poseer y transmitir poder.
- g. Tiene un grado de formalización o legitimación en relación con otras organizaciones.
- h. Genera efectos o impactos sociales o ambientales.
- i. Crea métodos, técnicas, y formas de procedimiento para el logro de propósitos.
- j. Produce ideas y conocimientos que permiten el desarrollo tecnológico y científico, a partir de su experiencia.
- k. Tiene un nivel de cohesión que expresa la fortaleza del grupo.



#### IV. Capacidades organizativas y los CADs

Decimos que hemos logrado desarrollar nuestras capacidades organizativas cuando poseemos destrezas, conocimientos y habilidades que hacen posible coordinar, trabajar en equipo, administrar, organizar, planificar, realizar proyectos o planes de trabajo, acciones de financiamiento y adquisición de materiales para el logro de objetivos.



Los círculos de autoeducación docente son espacios donde maestros y maestras desarrollamos nuestras capacidades organizativas y evolucionamos junto con nuestra organización, por mas rudimentaria que esta sea. Con cada proyecto que tratamos de concretar, con cada tarea que nos planteamos colectivamente y con cada compromiso que asumimos en los CADs no solo acopiamos información sino que la utilizamos para crear, transformar y resolver problemas pedagógicos o sociales. Además vamos construyendo redes sociales donde socializamos nuestras prácticas y procesos. Los CADs son escuelas de capacidades organizativas.

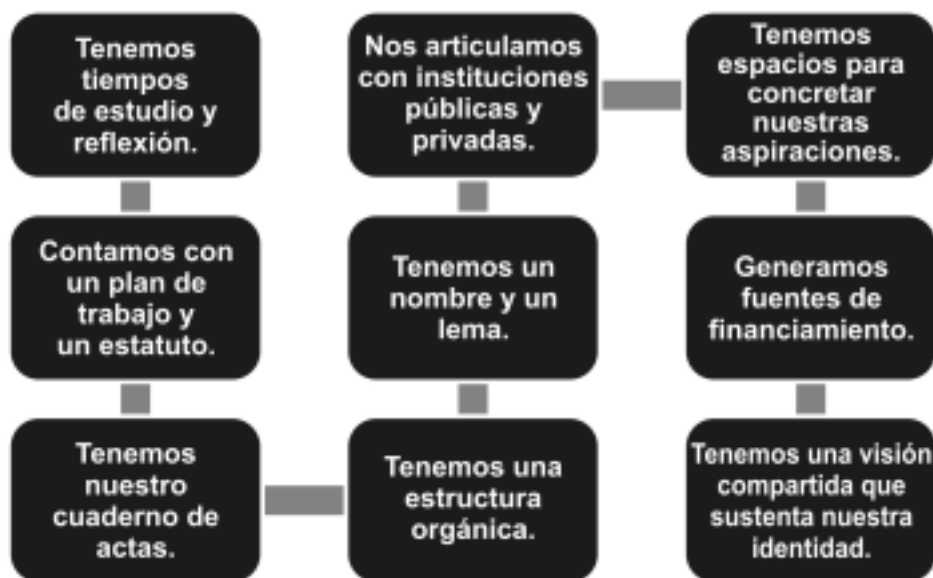
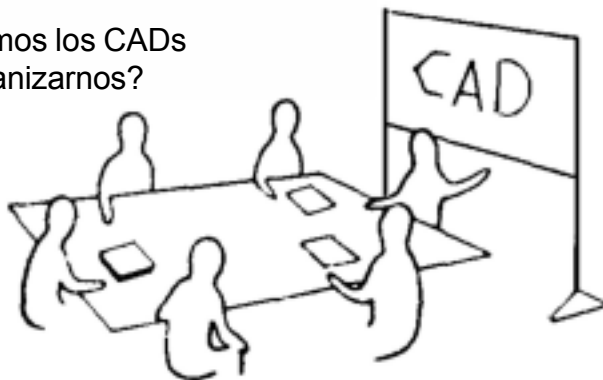


El aspecto fundamental de los CADs como espacio organizativo de auto aprendizaje y práctica pedagógica es su independencia. Los CADs no se organizan por orden del director de la I.E. o por una directiva de la UGEL o del

MED, se constituyen por libre determinación de los docentes interesados en organizarse y depende de ellos mismos. Los CADs se forman y crecen con autonomía e independencia.

Los CADs permiten no solo un crecimiento personal o un desarrollo colectivo a nivel de equipo, nos dan esperanza de que un hombre nuevo en un mundo nuevo es posible en la medida de que las formas de organización evolucionen en la misma perspectiva.

¿Qué hacemos los CADs  
para organizarnos?





## V. Como desarrollar hábitos organizativos desde la escuela

En la escuela podemos desarrollar actividades que ejerciten o desarrollen hábitos organizativos, estas actividades deben ser permanentes y graduales. Lo permanente se expresa en la necesidad de realizarlas con mucha frecuencia, solo así podremos hacer que se constituyan en hábitos. La gradualidad esta referida a la pertinencia al nivel, grado y a los saberes previos de los educandos, esto implica la necesidad de preparar la actividad grupal con precisión, de modo que garantice el logro de nuestros propósitos. Las actividades iniciales deben ser sencillas de modo que se asegure la participación de todos y que además se inicie y desarrolle con experiencias de éxito. A continuación presentamos algunas estrategias que pueden tenerse en cuenta para el desarrollo de hábitos organizativos.

### A) APRENDIZAJE COOPERATIVO O TRABAJO GRUPAL

El trabajo grupal en la escuela no es ninguna novedad todos los maestros y maestras tenemos experiencia en el desarrollo de estas actividades, convencidos de que “varias cabezas piensan mejor que una” hemos desarrollado muchas veces los famosos trabajos en grupo.

Pero estas experiencias...

¿han significado el desarrollo de hábitos organizativos en nuestros educandos?



¿Han permitido lograr, en nuestros educandos, la capacidad de iniciativa para agruparse fácil e independientemente frente a

problemas, intercambiar ideas y diseñar colectivamente alternativas y luego ejecutarlas?

¿Han contribuido a que nuestros educandos sean ordenados y, por lo tanto, planifiquen sus acciones cotidianas, siguiendo un horario establecido dentro y fuera de la escuela?

El logro de estas características está en estrecha relación con el nivel de priorización del trabajo grupal en el aula y, por supuesto también, en los hábitos organizativos de los maestros y maestras. Sin lugar a duda dependerá también de la influencia familiar de los educandos.

Considerando la importancia del aprendizaje cooperativo debemos desechar la sensación de pérdida de tiempo por no tener resultados inmediatos. Debemos asumir que esta actividad demanda mucho tiempo y que siendo un espacio en el que los alumnos respiran cierta libertad y autonomía para sus actuaciones también genera desorden o “indisciplina”.

Cuando en el trabajo de grupo todos hablan y discuten a la vez, no se escuchan, algunos están como ausentes y las ideas que se presentan son muy dispersas, simplemente se está reflejando una situación inicial, que con la intervención permanente, sistemática y el dominio en la conducción del trabajo grupal modificaremos hasta lograr personas y equipos organizados.

### **Recordemos las ventajas de trabajo en grupo**

- a) Es un extraordinario recurso para desarrollar habilidades y capacidades para actuar en colectividad, genera sentimiento de equipo y visión compartida.



- b) Permite el ejercicio para el logro de expresión de opiniones, argumentación, exposición lógica y coherente y pensamiento reflexivo.
- c) Permite el intercambio de percepciones, interpretaciones, configurándose, a través de la discusión una percepción e interpretación colectiva.
- d) Contribuye al desarrollo de la tolerancia, el respeto a las ideas contrarias, y aceptar las opiniones ajenas.
- e) Contribuye al desarrollo de la independencia cognitiva, el aprendizaje no está centrado en lo que el docente puede presentar si no, también, en lo que el educando organizado puede hacer para recolectar información, ideas, conocimientos y experiencias.

### **Sugerencias para el aprendizaje cooperativo.**

- a) Planifique cuidadosamente la actuación de los educandos durante el trabajo grupal, establezca bien los momentos y en ella el rol del docente. EL siguiente cuadro propuesto por Oscar Barrios Ríos señala de manera interesante los roles de los educandos y el docente en cada etapa del trabajo grupal:



ETAPAS DEL GRUPO<sup>1</sup>

Etapas del Grupo	Rol de los alumnos	Rol del profesor	Productos
1. Organización del grupo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Clarifican la tarea del grupo</li> <li>- Determinan funciones</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Orienta la organización del grupo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Los alumnos asumen funciones y tareas</li> </ul>
2. Planificación o diseño de la tarea	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Proponen ideas para realizar la tarea</li> <li>- Consultan al profesor para confirmar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Clarifica u orienta el trabajo que debe realizar el grupo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Definición del trabajo</li> </ul>
3. Producción de las respuestas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Recolección de información</li> <li>- Análisis de la información</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Asesora el manejo de la información</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Antecedentes para elaborar las respuestas</li> </ul>
4. Presentación de las respuestas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaboración de respuestas</li> <li>- Presentación de las respuestas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Asiste al grupo en la elaboración de las respuestas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Respuestas y presentación</li> </ul>

- b) Converse con los educandos sobre la importancia del trabajo en equipo, la ventaja respecto al trabajo individual, precise las capacidades que se ejercitarán. Podemos en este momento comentar la siguiente afirmación ***'Ninguno de nosotros es más inteligente que todos nosotros'***.
- c) Convenga con los estudiantes los aspectos que se evaluarán, éstos pueden ser los siguientes:

**Ficha de coevaluación**

CRITERIOS	GRUPO 1	GRUPO 2	GRUPO 3	GRUPO 4
Distribución de roles				
Uso adecuado del tiempo				
Capacidad de diálogo				
Responsabilidad				
Organización				
Presentación del trabajo				

- d) Trabaje con anticipación los contenidos que estarán en juego en la discusión de grupo. En su defecto asegúrese que cuenten con la información, en textos u otros materiales en la interacción grupal.
- e) Asegúrese de la buena composición de cada grupo. Busque que los roles directivos en el trabajo en equipo roten, dando oportunidad a todos.
- f) Elabore una ficha de autoevaluación individual sobre el trabajo en equipo. Esta puede ser:

### Ficha de autoevaluación

Nº	¿Cómo fue mi participación en el trabajo en equipo?	Si/No
1	Presento mis ideas y logro que las entiendan.	
2	Respeto las ideas de los demás y trato de comprenderlas.	
3	Evito acaparar el diálogo y promuevo la intervención de otros.	
4	Trato de establecer relaciones entre las ideas para encontrar alternativas.	
5	Evito el desorden y colaboro con el éxito del trabajo.	
6	Ayudo a entender las ideas de los demás cuando les falta claridad.	
7	Colaboro con el orden en el trabajo.	
8	Asumo mis tareas con responsabilidad.	
9	Aprendí de la discusión y de mis compañeros.	
10	Estoy contento de mi actuación en el trabajo.	

- g) Elabore una lista de cotejo para recoger información sobre los avances en el desarrollo de las capacidades para el trabajo grupal.

### Lista de cotejo del trabajo grupal

FECHA: .....  EDUCANDO	PARTICIPA EN EL TRABAJO GRUPAL	MANTIENE EL ORDEN DURANTE EL TRABAJO	SOCIALIZA SUS APRENDIZAJES	RESPECTA LAS OPINIONES CONTRARIAS	APORTA O SINTETIZA IDEAS	SE SIENTE AGUSTO EN EL TRABAJOP GRUPAL
JOSÉ						
MARÍA						
ELENA ...						

- h) Confíe en sus estudiantes, evite hacer todo por ellos, permita que se equivoquen y por el contrario haga que aprendan del error. Por último,

- i) Tenga siempre presente el propósito de los trabajos grupales: el desarrollo de habilidades del aprendizaje colaborativo y los hábitos organizativos.



## B) EL MÉTODO DE PROYECTOS COMO RECURSO PEDAGÓGICO PARA EL DESARROLLO DE HÁBITOS ORGANIZATIVOS.

El método de proyectos es la propuesta más esencial de la escuela activa que en los años cuarenta se difundió procurando hacer más atractivas las escuelas tanto urbanas como rurales. Concordante con la idea de una escuela por y para la acción, este método, buscaba contrarrestar el memorismo y la instrucción como finalidad y proponía el razonamiento, la instrucción como instrumento, la prioridad del problema y el ambiente natural.



El método de proyectos recibió muchas críticas una de las principales era el activismo y el recreacionismo. Otro cuestionamiento fue que los proyectos se asumían como finalidad y no como medio.

No obstante nosotros podemos utilizar el método de proyectos como estrategia metodológica para el ejercicio y desarrollo de las capacidades organizativas en nuestros educandos. Podemos hacer que ellos planteen aspectos que desean conocer de acuerdos con sus necesidades e intereses, o identificar problemas que quieran resolver. Por lo demás, la vida está llena de proyectos. Todas las actividades humanas hacen uso de proyectos. El campesino que labora la tierra para que ésta le dé los alimentos; el arquitecto que diseña viviendas; el técnico que repara un artefacto, el niño que construye un carro o un garaje para él, no hacen otra cosa que idear una necesidad, una tarea y tratar de realizarla, esto es materializar proyectos y para ello pone en juego sus capacidades organizativas.



## Elaborando proyectos con los educandos

Lo primero es plantearnos interrogantes esenciales que determinen nuestro propósito y orienten nuestra actuación. Estas interrogantes pueden ser:



¿QUE  
QUEREMOS  
HACER?

Esta pregunta describirá el propósito o el objetivo principal.

¿CÓMO  
LO  
HAREMOS?

Nos permitirá señalar las actividades y tareas para el logro del propósito y pondremos en juego las técnicas o habilidades para el hacer.

¿QUÉ  
NECESITAMOS?

Señala los recursos materiales, formas de financiamiento y todo medio que posibilite el logro del propósito.

¿COMO NOS  
ORGANIZAMOS?

Establecen las responsabilidades de los integrantes, las normas de convivencia y la organización del tiempo.

Naturalmente según sea el grupo con el que trabajamos podemos agregar más interrogantes que precisen mejor nuestra actuación. Estas preguntas pueden ser: ¿Por qué lo haremos? ¿Para qué lo haremos? ¿Cuándo lo haremos? ¿Dónde lo haremos? etc.

**Aquí presentamos un ejemplo de las interrogantes trabajadas con los educandos.**

**¿QUÉ  
QUEREMOS  
HACER?**

Hacer  
muchos  
experimentos  
para que  
vean los  
niños de  
otros  
salones.

**¿CÓMO LO HAREMOS?**

- Haciendo una asamblea con los Padres.
- Buscando libros de experimentos y leer mucho.
- Haciendo nuevos e interesantes experimentos.
- Adornando el salón con globos.
- Ordenando las carpetas del salón.
- Pidiendo permiso a la directora.
- Cobrando 0,20 céntimos, la entrada a la feria de ciencias.
- Pidiendo ayuda de nuestros padres y hermanos.
- Realizando nuestras actividades con mucho cuidado y portándonos bien.
- Reuniendo muchos materiales.
- Ensayando la explicación de nuestros experimentos para exponerlo bien ante nuestros compañeros.

## ¿CÓMO NOS ORGANIZAMOS?

- Tenemos que tener muchas reuniones.
- Hay que formar grupos.
- Hay que escribir en un papel lo que vamos a hacer todos los días.



### C) LA ASAMBLEA

La asamblea es una actividad que puede cumplir una labor protagónica en el desarrollo de hábitos organizativos, por medio de ella nuestros educandos pueden tener experiencias concretas de organización.



La asamblea constituye un espacio donde nuestros educandos desarrollan las siguientes habilidades y capacidades:

- a) Analizar y comprender temas diversos.
- b) Tomar decisiones con procedimientos de comportamiento colectivo.
- c) Identificar y distribuir tareas
- d) Organizar el tiempo o la elaboración de un cronograma de actividades.
- e) Aperturar y promover el diálogo e intercambio de ideas, así como desarrollar habilidades de escucha.
- f) Fomentar la participación de los miembros de una organización asumiendo responsabilidades.

- g) Identificar y resolver problemas.
- h) Imaginar y construir proyectos a partir de sus necesidades o aspiraciones.
- i) Ejercitarse en la argumentación y en la contra argumentación.
- j) Fomentar la imaginación, el pensamiento crítico y creativo y el hábito organizativo.
- k) Aprender a ser tolerantes con las opiniones contrarias y a someterse a los intereses de la colectividad.
- l) Consolidar la buena convivencia en la comunidad educativa y local.
- m) Aprender a relacionarse democráticamente y hacer uso de mecanismos de participación.



### **1. Comprobación del Quórum.**

El director de debates cuenta los asistentes a la asamblea y el número deberá ser por lo menos la mitad de los integrantes más uno, es decir el 50 % mas uno. Solo así se podrá realizar la asamblea y esta tendrá validez.

### **2. Apertura de la Asamblea.**

El director de debates luego de comprobar el quórum reglamentario da inicio a la asamblea señalando la fecha y la hora en la que se esta iniciando.

### **3. Lectura del Acta Anterior.**

El acta es un documento importante donde toda organización registra el desarrollo de la asamblea, se anota las opiniones, las intervenciones y principalmente los acuerdos de la asamblea. En toda asamblea se debe dar lectura del acta de la última reunión realizada, con la finalidad de modificar lo que la asamblea considere que no corresponde a los acuerdos de la reunión anterior. Luego de la lectura o su modificación el acta queda aprobada.

### **4. Despachos**

Son las cartas, comunicados, oficios, invitaciones recibidas por la organización a través de su presidente y son leídos como parte del desarrollo de la asamblea para el conocimiento de todos los integrantes de la organización. Luego de su lectura los asambleístas y la mesa directiva acuerdan el trámite que corresponda.

### **5. Informes**

Es el momento en la que el presidente o el coordinador de la organización o cualquier miembro de ésta que, siendo parte de una comisión, teniendo a su cargo alguna tarea, informa a los asambleístas para que conozcan el estado de las gestiones y el cumplimiento de tareas. El informe por lo general se presenta en

forma oral pero si es extenso e importante puede presentarse por escrito.

## **6. Pedidos**

Es el momento en la que cualquier asambleísta puede solicitar la consideración de un asunto que en su opinión es importante y que no figura en la agenda lo que será fundamentada en el orden del día.

## **7. Orden del día**

Es el orden en la que han de discutirse los asuntos como consecuencia de los informes, del despacho y la agenda establecida.

## **8. Debate de la agenda y acuerdos.**

La agenda es la relación de asuntos que en forma colectiva se reflexionará y se tomará una decisión. La agenda siempre se presenta con anticipación junto con la citación. La agenda puede ser modificada ya sea en el orden del debate o en el contenido.

El debate es el momento en la que se intercambian ideas y se produce las defensa o las observaciones de las ideas de los participantes. El debate permite un análisis y evaluación de los temas de la agenda, concluye con la toma de decisiones que a su vez se constituyen en acuerdos de asamblea.

Los acuerdos en el mejor de los casos debieran ser por consenso o también conocido como acuerdo por unanimidad en su defecto se realizará una votación y el acuerdo será por mayoría simple, es decir, el número de votos supera la mitad de los participantes de la asamblea.

## **9. Levantamiento de la asamblea**

Es el momento final de la asamblea, termina junto con el último asunto de la agenda. El presidente o el director de debates, señala la hora y anuncia el término o levantamiento de la asamblea.



## **El acompañamiento del maestro o maestra en el desarrollo de las asambleas.**

El rol de los maestros y maestras en el desarrollo de las asambleas es fundamentalmente el de orientador u orientadora, auxilia en el momento pertinente a fin de lograr la buena participación de la mesa directiva y de los asambleístas.

Los maestros debemos tratar en lo posible que la asamblea sea dirigida por los propios educandos desarrollando así su autonomía, sus capacidades de organización y liderazgo.

Será importante vigilar que los temas de discusión, no se desvíen a otros temas y sobre todo promover la participación de los asambleístas.

Es lógico que la maestra puede constituirse en “asesor legal” o “consultor” de la mesa directiva y de los asambleístas.

## **D) LA DINÁMICA ESCOLAR Y LOS HÁBITOS ORGANIZATIVOS**

En la escuela pública existen gran cantidad de situaciones que posibilitan el desarrollo de los hábitos organizativos, el liderazgo, el pensamiento crítico, así como las capacidades investigativas y el desarrollo de capacidades productivas, entre otros.

Estas situaciones que pueden aprovecharse a nivel institucional son:

- a) El municipio escolar
- b) Los promotores de salud
- c) Los comités de defensa civil
- d) Los promotores de ecología
- e) Los comités de defensoría escolar
- f) Los comités de educación vial







## E) ASOCIACIONES DE EDUCANDOS CON EDADES VARIADAS

En muchas instituciones educativas, sobre todo privadas, encontramos una forma de organización de los educandos que no considera la uniformidad en la edad o en el grado de estudio. Estos grupos están formados, por ejemplo en el nivel primario, por educandos del primer hasta sexto grado.

Grupo Azul	Grupo Rojo	Grupo Verde	Grupo Amarillo
1er grado A	1er grado B	1er grado C	1er grado D
2do grado A	2do grado B	2do grado C	2do grado D
3er grado A	3er grado B	3er grado C	3er grado D
4to grado A	4to grado B	4to grado C	4to grado D
5to grado A	5to grado B	5to grado C	5to grado D
6to grado A	6to grado B	6to grado C	6to grado D

Cada grupo de educandos participa como equipo en los concursos de gimkana, en caminatas, en campamentos, en la organización y desarrollo de la formación de los días lunes y otras tareas que la institución pueda determinar.

La composición heterogénea del grupo promueve un tipo de interrelación especial: los educandos de grados superiores sienten la responsabilidad de asumir la conducción y la orientación de la actuación del grupo. La distribución de roles y tareas deberá considerar las características de sus integrantes.

### **¿Como fomentamos los hábitos organizativos personales en nuestros educandos?**

Una organización tendrá dificultades si sus integrantes no tienen hábitos organizativos a nivel personal, si sus integrantes no han

desarrollado habilidades para planificar, ordenar, determinar el orden de prioridad de sus actividades.

Por ello tanto padres y maestros debemos fomentar también capacidades organizativas de los educandos a nivel personal.

### **Estrategias para desarrollar hábitos organizativos a nivel personal.**

- a) Asegúrese que tenga un horario de actividades en casa y en ella esté registrada la hora de las tareas, repasos, recreación, descanso, alimentación, sueño, aseo, etc.
- b) Supervise su presentación personal diariamente, recuerde que ella reflejará el orden y las capacidades organizativas para el aseo personal.
- c) Trate que las actividades y tareas escolares impliquen acciones de organización, planificación, clasificación, etc.
- d) Asegúrese que cuenta con todos sus útiles escolares, de lo contrario dialogue con el educando sobre esta deficiencia y sus consecuencias.
- e) Registre con frecuencia el incumplimiento de las tareas e intervenga para tomar las medidas correctivas hasta que se modifique dicho comportamiento.
- f) Promueva con la participación de los padres de familia, el uso de una lista de verificación antes de acostarse, a fin de desarrollar el hábito organizativo. Esta puede ser ...

## ¿HICE LO QUE TENÍA QUE HACER?

	LUN	MART	MIER	JUEV	VIER
¿Hice mis tareas?	✓	✓	✓	✓	✓
¿Ordené mi uniforme?	✓	✓	✓	✓	✓
¿Mi agenda está firmada?	✓	✓	✓	✓	✓
¿Ordené mi mochila?	✓	✓	✓	✓	✓
¿Leí el libro del plan lector?	✓	✓	✓	✓	✓

- g) Tome un tiempo para la revisión de los cuadernos, en ellos se evidencia también la organización. Observemos la limpieza, el orden y si tiene los apuntes o actividades completas.
- h) Observe el uso adecuado del tiempo de cada educando e intervenga de manera positiva, es cierto que todos no tienen el mismo ritmo de trabajo pero eso no quita que puedan optimizarlo. Finalmente,
- i) Reconozca, elogie, premie a los educandos que muestren avances en el desarrollo de hábitos organizativos. Recuerde que aún a nosotros nos gustaría que reconozcan nuestros trabajos y nos sentimos mejor si nos premian.

---

# ACTIVIDADES SUGERIDAS

---



## EL MURO

### OBJETIVO

Ver la importancia de una acción conjunta, organizada y planificada para superar una situación determinada, analizar la acción individual y la acción colectiva.

### MATERIALES

Algún objeto agradable para la premiación.



### TIEMPO

Se necesitan 20 a 30 minutos

### DESARROLLO

Se divide a los participantes en dos grupos iguales y a cada uno se le da la consigna por separado. Uno va a formar el muro, para eso se elige a los compañeros más fuertes y se les pide que se tomen de los brazos. Entre ellos se pueden hablar. No pueden soltarse, sólo avanzar o retroceder 3 pasos. Al otro se le explica que deben intentar atravesar el muro y el que lo logre obtendrá un premio, no pueden hablar ni pasar por los extremos. Tienen un minuto para intentarlo.

### REFLEXIÓN

En la reflexión es importante analizar qué significa el muro y qué el premio: El muro son los obstáculos y el premio los objetivos que perseguimos.

Cómo influyeron las consignas de cada grupo sobre la acción conjunta; pensar qué pasó entre los intereses particulares y el interés colectivo.

Ver la importancia de la planificación y la acción organizada para aplicarlo a la vida cotidiana del grupo.

Podemos reflexionar sobre la relación entre los intereses particulares con el interés colectivo y cómo este puede o no bloquear el logro de un objetivo o superar un problema.

## RECOMENDACIONES

Quien coordina debe estar atento a que la dinámica no se haga muy violenta. En este sentido puede controlar al grupo “imponiendo” normas que lo moderen, como por ejemplo decirle a un participante que dentro de las reglas de juego tal acción no está permitida, y si la repite quedará fuera del juego, o acortar el tiempo diciendo que ya se pasaron los quince segundos, etc.

El “regalo” debe tener suficientes objetos o caramelos para que alcancen para los dos grupos.

## LA ORGANIZACIÓN

### OBJETIVO

Toma de conciencia de la importancia del trabajo colectivo la planificación y la dirección del trabajo.

### MATERIALES

Tijeras, pegamento o goma, papel, cartulina (un juego de material para cada equipo que se forme).

### TIEMPO

40 minutos



## DESARROLLO

Se forman equipos de un máximo de ocho personas.

En cada equipo quien coordina, nombra a un observador el cual debe fijarse como se organiza el grupo para realizar el trabajo.

A cada equipo se le entrega el material necesario.

Se le indica a ambos grupos que tiene quince minutos para construir aviones, el equipo que más producción tenga es el que gana.

Terminado el tiempo, se pasa al plenario donde cada grupo va mostrando su “producción” y se ve cual fue el ganador.

Empezando por el grupo ganador, cuentan como realizaron el trabajo, los problemas que tuvieron, etc. El coordinador va anotando en la pizarra o papelógrafos.

Una vez que el grupo dice como trabajó, el observador cuenta como vio trabajar al grupo.

Posteriormente se pasa a una discusión en plenario, partiendo de lo que se anotó en el papelógrafo.

## DISCUSIÓN

En la discusión se puede analizar la importancia de: la planificación, la dirección en el trabajo colectivo, la utilización de recursos, la división del trabajo.

En relación con el trabajo colectivo resaltar: la necesidad de compartir conocimientos, el valor de la crítica y autocrítica (Esto último, por ejemplo, se puede discutir a partir del papel que juega el observador).

## LA PARTICIPACIÓN<sup>2</sup>

### OBJETIVO

Reflexionar acerca del nivel de cultura organizacional que tiene el grupo y las limitaciones originadas en el espíritu competitivo previamente aprendido.

### MATERIALES

Una mesa rectangular como para 15 personas paradas. Si no hay mesa, se puede trabajar en el suelo.



Tarjetas rectangulares de cartulina del mismo color de 20 cm., escritas cada una con una palabra de las siguientes: comunidad, personas, poder, recursos, planificación, organización, ideología, salud, aprendizaje, roles, obstáculos, violencia, solidaridad, diagnóstico, ejecución, evaluación, soluciones, objetivos, creatividad, necesidades, compartir, decisiones, promover, responsabilidad, respeto, fuerzas, comunicación, movilización, canales, cambios, protagonismo, manoseo, desigualdad, diferencias, coincidencias, vínculos, avanzar, continuidad, coherente, información, tiempo, acción, compromiso, cooperación, ideas, grupo, proceso, factibilidad, modelo, trabajo, enfermedad, atropello, lucha, red, energía, activa, resultados, sociedad, sometimiento, contradicción, metas, conciencia, opiniones, y marginación.

### TIEMPO

Una hora

### DESARROLLO

Grupos de 20 personas.



- a) Se solicitan de dos a cuatro voluntarios. Una vez que estos se presentan se les indica, en secreto, que la función de ellos será observar la dinámica, haciendo hincapié en el juego corporal que se va a desarrollar, más que en el debate sobre la participación. Observar la utilización del espacio al rededor de la mesa o suelo y los roles que se despliegan en la discusión.
- b) El resto, más o menos 15 personas, se ubican alrededor de la mesa o suelo y sobre ella se distribuyen todas las tarjetas.
- c) Construir entre todos una idea sobre la participación con todas las palabras o fundamentando las que se desechan.

## DINÁMICA

Lo primero que se produce es un abalanzarse sobre las tarjetas para seleccionar algunas para sí, como si se tratara de una tarea individual. Desde ahí comienzan la discusión muy desordenadamente; hablan todos a la vez, ponen y sacan tarjetas, las cambian de lugar, etc. Hasta que alguien dice: “esperen, vamos a organizarnos”. Mientras tanto cada integrante ha ido ocupando un espacio en la mesa; en general aglomerados; algunos alejados, como por fuera; otros empujando, hay quienes apenas pueden poner las manos por encima de los demás. Es decir, se observa la lucha por el poder en el espacio, que en definitiva, es la lucha por el poder en la experiencia de participación.

Hasta aquí los observadores, caminan por fuera tomando registro, hasta que alguno de los participantes se da cuenta de esta actitud y del rol diferenciado que ellos tienen. Hay quienes se dedican con entusiasmo a la tarea y algunos están en actitud de evadirla, como indiferentes a lo que pasa. Con respecto a la construcción del contenido teórico, trabajan dándole un orden a las palabras, un sentido y discuten mucho.

Es posible que usen todas las tarjetas o dejen afuera un cierto número. Conviene analizar cuáles dejan de lado: si las dejan por el conflicto

que trae su discusión; porque están fuera del tema o por los significantes que tienen algunas palabras en relación a la historia personal. Una vez concluida la experiencia: construcción de la idea, se reúnen en círculo y en ese momento comienzan a hablar los observadores. Hacen un análisis de todo lo visto y oído.

En segundo lugar, intervienen los participantes: hacen sus interpretaciones desde el sentir y de la dinámica vivenciada. En este espacio se llegan a confrontar las observaciones con las manifestaciones de los integrantes.

Se concluye expresando que la participación es muy importante pero difícil de lograr por las actitudes aprendidas previamente y por el juego de competencias que el grupo despliega.

## RECONSTRUCCIÓN

### OBJETIVO

Analizar la capacidad de organización de un grupo.

Analizar el papel del liderazgo en el trabajo.

### MATERIALES

Papel y lápiz para cada participante, papelógrafos y plumones gruesos.



### DESARROLLO

Se forman grupos de 6 (cuatro grupos como máximo)

El coordinador anuncia que se va a crear un mercado cooperativo para la comunidad y los participantes deben elaborar una propuesta de implementación.

El grupo tendrá que ponerse de acuerdo en:

- a) Cuál será el objetivo.
- b) Cómo se van a organizar.
- c) Cuáles van ser las metas a corto y a largo plazo.

Los participantes tendrán minutos para llegar a tomar decisiones.

Una vez agotado el tiempo se pasa al plenario donde cada grupo presenta por escrito en un papelógrafo y expone las conclusiones a las que llegó.

No es necesario entrar a discutir el contenido de las conclusiones, lo central de esta técnica es reflexionar sobre:

- a) Cómo se organizaron para trabajar.
- b) Dificultades para llegar a tomar decisiones.
- c) De qué manera lograron las conclusiones.

El coordinador registra en la pizarra o en el papelógrafo lo que los grupos van diciendo. Esto facilitará llegar a conclusiones y a orientar la discusión colectiva.

Es importante analizar cómo se da en la realidad la participación en la toma de decisiones, la participación del conjunto, el nivel de información y reflexión que tienen. Podemos preguntar ¿Qué clase de liderazgo encontramos en la familia, en la escuela o en la comunidad? ¿Es parecido a los que sucedió en la dinámica?.

## RECOMENDACIONES

Puede introducirse un participante que haga de observador en los grupos, indicándole de ante mano que observe la forma de trabajo del grupo en los aspectos que interesa discutir; el resto del grupo no debe enterarse de su papel para que trabajen espontáneamente.

## PUENTE

### OBJETIVO

Desarrollar habilidades para plantearse propósitos posibles de realizar a partir de la evaluación de la situación real y los requerimientos para el logro del propósito.

### MATERIALES

Papelógrafos y plumones gruesos.

### TIEMPO

Una hora y media.



### DESARROLLO

Se compara la planificación con un puente. En una orilla se coloca la realidad actual del grupo, en la otra lo que quisiera ser y se habla acerca de la necesidad de tender el puente para llegar. (15 minutos).

El objeto de evaluación puede ser los grupos que se hayan constituido en el aula o en la institución educativa, por ej. el desempeño del comité de periódico mural, de biblioteca o los promotores de salud o de ecología a nivel institucional.

En grupos completan el siguiente cuadro. (30 minutos).

¿Cómo es la realidad actual?	¿Cómo desearíamos que sea la realidad futura?	¿Qué necesitaríamos hacer?

Se realiza el Plenario, se escucha a los grupos y se sintetiza. (30 minutos).

En el plenario debemos aclarar que al plantearse propósitos debemos contrastar nuestros deseos y las posibilidades reales de lograrlo.

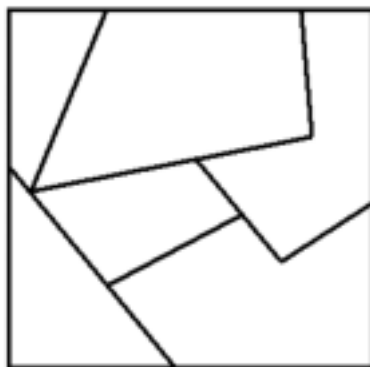
## ROMPECABEZAS

### OBJETIVO

Analizar los elementos básicos del trabajo colectivo: la comunicación, el aporte personal y la actitud de colaboración de los miembros de un grupo.

### MATERIALES

Cartón o cartulina para la elaboración de cinco rompecabezas iguales que formen un cuadro



### TIEMPO

30 minutos

### DESARROLLO

Se preparan 5 sobres, donde están mezcladas las piezas que conforman uno los cinco rompecabezas.

Se pide cinco voluntarios que se sientan en círculo, alrededor de una mesa o en el suelo. En el centro se colocan los cinco sobres, cada uno deberá tomar uno de los sobres y deberá completar un cuadrado.

Se dan las siguientes indicaciones a los cinco voluntarios:

- ningún miembro del grupo puede hablar.

- no se puede pedir piezas, ni hacer gestos solicitándolas.
- lo único que está permitido es dar y recibir piezas de los demás participantes.

El coordinador indica que abran los sobres, que tienen un tiempo límite para armar el cuadrado y que las piezas están mezcladas.

La dinámica termina cuando 2 ó 3 participantes hayan completado su cuadro o cuando se haya acabado el tiempo que se había establecido.

## **DISCUSIÓN**

La discusión se inicia preguntándole a los voluntarios que realizaron la actividad: cómo se sintieron, qué dificultades tuvieron, etc.

Es a partir de cómo se desarrolló la dinámica, que se hace la reflexión sobre: el papel de la comunicación; el aporte personal y el apoyo mutuo; las actitudes dentro de un campo de trabajo, etc.

Esta reflexión se realiza partiendo de las inquietudes y del contexto particular de cada grupo.

## **RECOMENDACIONES**

Si se quiere hacer participar a una mayor cantidad de participantes, se preparan varios juegos de rompecabezas, según el número de grupos que se quiere formar.

## LA FOTOGRAFIA

### OBJETIVO

Animación, integración, agrupación, desinhibición, conocimiento, organización.

Identificar la necesidad del diálogo y la toma de acuerdos para la actuación colectiva.

### MATERIALES

Ninguno

### TIEMPO

15 min. Máximo.

### DESARROLLO

Se forma a los y las participantes en un círculo y se les enumera según la cantidad de grupos que se quieran formar; por ejemplo 5 grupos, del 1 al 5.

El animador indica que un grupo representará la fotografía de una escena en particular, por ejemplo «La última cena». El animador mencionará un número por ejemplo 3, y todos los que tienen el número 3 pasarán rápidamente al centro y representarán «La última cena» como si estuvieran en una foto, inmóviles y totalmente quietos, en un tiempo máximo de 1 minuto. Pasado el tiempo, el animador dará su visto bueno a la representación y pide al grupo que regrese a sentarse, despidiéndolos con un aplauso por parte de todos como motivación.

Luego, se escogerá a otro grupo de la misma forma para que realice otra representación de fotografía (ejemplo: «Llegada de Colón a América», «Vaqueros e indios», «La selección de fútbol», «Grupo de rock en concierto», etc.). Cuando hayan salido todos los grupos



se escoge una escena final en donde todos los grupos saldrán al mismo tiempo a representarla en fotografía (por ejemplo: «El nacimiento en Belén»).

## RECOMENDACIONES

Es importante que el animador fomente la discusión sobre las habilidades y capacidades que están en juego en la representación de cada fotografía. Identifiquen las dificultades que se presentaron y la forma como la resolvieron. Insista en que el diálogo y la necesidad de ponerse de acuerdo siempre están presentes en una actuación colectiva.

## MIREMOS MÁS ALLÁ

### OBJETIVO

Apoyar a un grupo a organizarse para ejecutar actividades concretas.

### MATERIALES

Hoja y lápiz para cada participante.

Pizarra o papelógrafo.

### TIEMPO

40 minutos.

### DESARROLLO

1. Cada participante responde por escrito a la pregunta ¿Qué quisiera conseguir en beneficio de la escuela o su comunidad al cabo de un año?
2. Forman grupos de 4, 6 u 8. Nombran un coordinador, comentan y reúnen todas sus respuestas describiendo la situación ideal de la escuela o comunidad.





3. Se pasa a plenario donde cada grupo presenta su modelo ideal escrito en un papelógrafo.
4. Quien coordina debe ir anotando todo lo que hay de común en los papelógrafos. Se debe hacer notar, en base a preguntas al plenario, aspectos que puedan faltar en relación a lo económico, cultural, organizativo.
5. En base a la discusión de cada modelo, se puede elegir uno por ser el que reúna la mayor cantidad de cualidades o por ser factible de llevar a cabo.

## RECOMENDACIONES

Para evaluar las propuestas puede asumirse los siguientes criterios:

- Qué se va a hacer.
- Para qué se va a hacer.
- Cómo
- Quienes
- Con qué medios
- Cuándo.
- Dónde
- Plazos.

Es una técnica que debe aplicarse tomando en cuenta que requiere bastante tiempo. Puede realizarse en varias sesiones.

## HÁBITOS ORGANIZATIVOS

Alguien tiene un “hábito”, cuando -de forma permanente y sistemática- actúa de una manera determinada, ante una situación específica. Por ejemplo, decimos que un niño tiene buenos hábitos higiénicos antes de comer, cuando él se lava las manos siempre, antes de ingerir sus alimentos.

Un niño o niña adquiere “hábitos organizativos”, en la medida que busca organizarse cada vez que realiza alguna actividad individual o colectiva. No necesita que le ordenen organizarse, sino que espontáneamente lo hace. Ha adquirido una manera permanente de actuar organizadamente, para resolver cualquier problema o para lograr algún objetivo.

Es posible organizar nuestro tiempo y tener un horario para optimizar lo que deseamos realizar. Podemos articular de la mejor manera nuestras tareas y ser “muy organizaditos” en nuestra vida personal.

Sin embargo, la organización es fundamentalmente una práctica colectiva. Es la articulación de un grupo para actuar juntos, de la mejor manera. Un grupo organizado es capaz de resolver problemas que individualmente es muy difícil superar. Un grupo organizado es capaz de lograr objetivos que —a nivel personal— puede tener vallas insalvables.

Nuestro pueblo debe ser capaz de organizarse ante cualquier problema y para lograr objetivos acordes a sus necesidades e intereses. Los hábitos organizativos, entonces, asumen un rasgo estratégico para cambiar la situación de nuestro pueblo. Por ello, promover estos hábitos organizativos desde la niñez y adolescencia resulta una exigencia de primer orden para quienes buscamos transformar nuestra educación y sociedad.

## BIBLIOGRAFIA

HALL, D.M., (1967). Dinámica de la acción de grupo. México, Herrera Hermanos.

ROEDERS, Paul (2005). Aprendiendo juntos. Lima, Orbis Ventures S.A.C.

SANCHEZ BABILÓN, R. (1976) Organizaciones. Lima, Marina de guerra del Perú.

SENGE, Peter (1998). La quinta disciplina .Buenos Aires, Granica, S.A.

SUÁREZ GUERRERO, Cristóbal (2003). El aprendizaje cooperativo, como herramienta pedagógica. Lima, IPP.

VARGAS VARGAS, Laura (1986) Técnicas participativas para la educación Popular. Lima, Alforja.

DIRECCIÓN ELECTRÓNICA.

BARRIOS RIOS, Oscar /[www.umce.cl/~cipumce/evaluacion/.../trabajo\\_grupo.doc](http://www.umce.cl/~cipumce/evaluacion/.../trabajo_grupo.doc)

<http://dinamicasgrupales.blogspot.com>



---

Los humanos nacemos para actuar colectivamente.

Por ello, existe la necesidad de aprender a trabajar de manera cooperativa y organizada.

Formar para el trabajo en equipo se hace más indispensable, ante el avance del individualismo.

Desde los primeros años de la educación básica, debemos promover verdaderos hábitos organizativos en nuestros niños y niñas.

---



ISBN: 978-612-45303-9-5

